

2020 春夏闘争

各労組委員長決意表明

毎日放送労働組合 執行委員長

裁量労働制について、議論の結果、組合は継続やむなしと判断したが、勤務実態がブラックボックス化しないように注視していく。

育児時短勤務者の待遇改善、テレワーク、ジョブリターン制度について、今年4月をめどとする制度実現に向けて、引き続き交渉を重ねている。

今後のラジオ・テレビの事業体制については、会社の経営方針を示すよう求めている。

組合からの提案型要求として、SDGsに関する社員の認識率を上げる取り組みを提案、会社はSDGsに関連した戦略的取り組みを検討しているのかどうか回答を求めている。

業績の悪化傾向は否定できないが、関連・協力スタッフの方々に少しでも還元できるような春夏交渉にしていきたい。

朝日放送労働組合 執行委員長

改正労働基準法が施行されました。朝日放送ではホールディングス化や放送外収入の拡充など、業務量は増加する一方。しかし、人は増やせない。予算も厳しい。法律が変わったので、残業時間はもっと減らして……。我々従業員が直面しているのは、こんな無理難題です。では、経営陣はどうでしょうか。厳しい情勢であるならば、経営陣も、労働環境の改善、思い切った待遇改善に全力で取り組むべきです。これは無理難題ではありません。報酬は、売り上げの対価ではなく、労働への対価である。この考えのもと従業員の生活と健康を守るべく、ABC労組はこの春夏闘も戦い抜く所存です。

関西テレビ放送労働組合 執行委員長

関西テレビで会社から示された一次回答は、ベアが15年連続での見送り、そして一時金が30歳モデルで昨年比マイナス7万円という、非常に厳しい内容でした。特に今回、組合が重要視しているのは、一時金に含まれている「調整金18万円」の存在です。会社側は、業績の見通し悪化から、「調整金を除いた額が妥当な一時金の回答と考えるが、新型コロナウイルス対策などを鑑みて、早期に交渉を終えることが必要と考え、今回限りの配慮として調整金を加算した」と説明しています。これは、「来年は調整金が無くなる分、さらに18万円下げる」と宣言しているのと同じで、将来の大幅減額をも今回の交渉で飲ませようとする、ありえない回答です。会社が生き残るために、全社一丸となる必要がある今、このような社員のモチベーションの下がる回答を出してくる経営陣の戦略性の乏しさとセンスの悪さに、怒りを通り越して悲しさすら覚えます。組合員からも、「調整金」への反発の声は非常に大きく、徹底的に闘っていく考えです。

読売テレビ放送労働組合 執行委員長

不況不況と宣伝され、私たち読売テレビでは賞与で乗率ダウンが提示されました。これまでの交渉でコツコツと積み上げ、守ってきた乗率を唐突に切り下げるとは、私たちの取り組みを無にするかのごとき蛮行といっても過言ではありません。今回、読売テレビでは一部年齢に対してベアが行われたのをはじめ、回答の内容には評価できるものもありましたが、総合的に見ると、まだまだまだまだ不十分です。新型コロナウイルスの感染拡大で社会全体が沈む中で、私たちテレビの役割は一層大きくなるとともに、その重要性が改めて見直されることは間違いありません。その重責に見合う回答を強く求めています。

ラジオ関西労働組合 執行委員長

昨年末闘争では、①報道制作現場の過重労働の解決、②コスト削減と過重労働回避のための4月改編の実施、③Web管理やWebトピックスデスクの専任問題、④有給休暇の時間取得の検討等が会社から回答されたが、課題として積み残されているように感じる。ラジオ関西プロダクツ社員、契約社員の待遇改善も積年の課題である。春夏闘ではこれら課題について丁寧に協議する場としたい。昨年末の一時金は年内支給のギリギリまで交渉したが、残念ながら微減という結果であった。労働基準法では賞与は労働の対価として支給される給与という位置づけである。会社の経営が厳しいというネガティブな情報が溢れる中、構内労働者全体のモチベーションの向上と、働きやすい職場環境を作るため、労使協議に真摯に取り組む。

和歌山放送労組 執行委員長

今春、和歌山放送には3人の新たな仲間を迎えます。長年にわたって社員の採用を求めてきた組合が、採用に後ろ向きであった会社の労務姿勢を転換させたのであって、組合にとって大きな前進です。賃金も、昨年の春闘で回答を引き出した通り、今春から若手を中心にしたベアとなり、中でも32歳までの若年層は、不利益変更争議以前を上回る基本給となるなど、信念をもって諦めることなく、粘り強い交渉をしてきた成果です。

一方で、社員以外の立場で働く人の労働条件については、未だ大幅改善には至っていません。同一労働同一賃金の流れの中で、すべての労働者の賃上げ、基本給や諸手当、退職金を改善させる交渉にこだわります。また、組合の長年の要求の中で作らせた「中期経営計画」が今月で終了することから、この間の経営はどうだったのか、また今後の経営をどうしていくのか、経営者としての最低限の仕事をするように強く求めます。

夢を持ってラジオの職場に飛び込んできた若者を失望させるのではなく、ともに団結して前進していく、大きな節目の20春闘です。

京都放送労働組合 執行委員長

京都放送労組は、11日と12日の団交で40年連続ベア獲得など合わせて22要求もの回答をひきだしました。

組合は、「要求を解決する」ことが目的ですから22要求という多さは拡大闘争委員会では評価されませんでした。

しかし回答内容は不十分で今後闘い方を強めていくことを決めました。

京都放送労組は、ことしの春闘は、①9年連続賃金要求4本柱実現②同一労働同一賃金要求の実現③ハラスメント根絶④格差是正の4課題で闘っていく方針でコロナ状況にも負けず必ず求める回答をひきだしていきます。

また平行して組織拡大に力を入れていきます。2月の労連組織化キャンペーン中に加入目標10名を達成しました。しかし上方修正して15名にしあと目標まで3名となっていて力を入れていくことにしています。

サンテレビジョン労働組合 執行委員長

一次回答については、一時金が昨夏の一次回答と同額、ベアはなし。最賃協定額は10円増。子の看護休暇を小学校就学前から中学校就学前まで延長、という回答があった。

団交の冒頭に会社側から、今回の回答については新型コロナウイルスの影響は考慮していないと言われた。しかし、我々労働者は新型コロナウイルスの影響に関係なく働き、また子を持つ労働者は家庭でも大変な思いをしながら仕事も続けている。会社はこの状況に負けず、我々に希望が持てるようにしてもらいたい。

今年は社屋移転の対応もあり、多忙となることが予想される。私たちの頑張りに報いる回答を示してほしい。ベアが出るまで闘いは続ける。また一時金についても昨夏には届いていない。一時金は月々の賃金の後払いであり、生活給である。これからも納得できる回答となるまで団結して頑張ろう。

奈良テレビ放送労働組合 執行委員長

妥結までおよそ10ヵ月。2019年春夏闘は本給の大幅アップを獲得し闘いを終えました。形は違いますが定昇圧縮の影響を受けていた賃金の一部を回復、あわせて長年要求していた大卒初任給の20万円超え(手当込み)も実現し、大きな前進を果たしました。

続く2020年の春夏闘は、近年頻発している若年層、中堅の離職に少しでも歯止めがかけられるよう定昇幅の回復による伸びる賃金への改善を訴えるべく要求提出しました。ところが出てきた一次回答は、いつもの定昇2号のみ。4,000円にも満たない昇給平均額は、まもなくやって来る新入社員が長く働き続けられる給与とは程遠いものになります。これをどう改善させ前進させていくかが交渉の鍵となります。

今春夏闘も要求し続けることの大切さ、そしてその一つひとつの要求が将来希望の持てる職場へと繋がることを信じ、労働条件の向上を目指し闘っていきます。

関西東通労働組合 執行委員長

この春闘要求ではベースアップ要求はもちろんですが、今までも訴え続けている「専門職への休日手当の増額」「福利厚生充実を図ること」などといった要求も引き続き要求していきます。

「家族手当の増額」や「人間ドック補助金の対象を扶養家族を含む範囲に支給すること」といった労働者の家族を含む部分でも要求をしていきます。

関西東通は次の4月1日より働き方改革関連法の対象となり、社内の制度改正も含め今後の労働というものについて考える大事な時期を迎えております。

その中で春闘要求に対する回答は非常に厳しいものになると思っておりますが、少しでも従業員が働きやすい環境につなげていけるよう取り組んでまいります。

ytv Nextry 労働組合 執行委員長

20春夏闘ではベースアップは勿論、少なくとも消費税増税分を補うために月例賃金のアップを求めて、34項目の要求を出しましたが一次回答では、夏期一時金と同一労働同一賃金に関する要求の僅か二項目の回答のみでした。夏期一時金の回答は乗率を業績加給分から積み替えて以前の水準(×2.15)に戻せましたが、業績加給分から単純に積み替えただけなので、結果支給額は何も変わっていません。ベースアップについては契約単価が上がらない中、改変期の特番も減少していて、定期採用と中途採用で人件費が増大している事を理由に答えられないの一点張りで、あまりにも不誠実な回答に即日拒否し再回答を求めました。今後厳しい闘いになりますが、我々の生活向上のため一つでも多くの納得できる回答を引き出すべく団結し、粘り強く闘っていく所存です。

朝日放送ラジオ・スタッフユニオン 執行委員長

大阪府労働委員会から「団交を開け」「謝罪文も書け」と、致命的な命令を受けた朝日放送は、時間稼ぎのためだけに中央労働委員会へ不服申し立てを行いました。ラジオニューススタッフ5人の不当解雇からまもなく丸2年。頑なに話し合いを拒絶する姿勢に、報道機関としての資質もプライドも感じられません。中労委の再調査は5月21日から始まります。府労委を事実上の不戦敗で終えた朝日放送が、今度はどんな稚拙な戦術を練ってくるのかワクワクしながら待ち構えます。労連本部はもちろん新聞労連や全印総連など、全国の仲間から、すでに全面支援の声が届きました。最善を尽くし、再び朝日放送に大きな黒星をつけてやります。

近畿地区労働組合 執行委員長

近畿地区労組は各分会とも、働く環境を良くするための要求を掲げ、春夏闘に取り組んでいます。いまやブラック企業とも呼ばれかねない放送業界。働く側は、人が増えない、賃金があがらない、このような状態で仕事へのモチベーションは上がりません。今働いている人が納得して働ける場所を、組合と会社が一緒に作っていかなければ、10年後のこの放送業界、そして、会社の未来も見えてきません。会社は何が一番に大事にすべきか、根本を見直すべきです。

近畿地区労組は、その特性を活かし更に各分会の連携を強め、一つ一つ成果を勝ち取り、将来につながる回答を引き出すために共に力を合わせて闘います。